

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS
PAPÉIS DE VIDA: ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE
TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO
SUPERIOR**

Jorge Miguel Nunes Agostinho

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS
PAPÉIS DE VIDA: ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE
TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO
SUPERIOR**

Jorge Miguel Nunes Agostinho

Dissertação orientada pela Professora Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

AGRADECIMENTOS

À Professora Rosário Lima, pela sua orientação, disponibilidade e apoio incansável ao longo da realização deste projecto.

À minha família: aos meus pais, pelo amor incondicional, e por serem, para mim, um verdadeiro exemplo a seguir em todos os “papéis de vida”.

À minha segunda família: aos meus amigos, que estão sempre presentes, no melhor e no pior, e que, directa ou indirectamente, acompanharam e apoiaram esta fase do meu percurso académico: a Andreia (melhor colega de sempre), a Bárbara, o Pedro, a Isabel, o Gonçalo, a Daniela, o Rúben, a Filipa, o André, a Vanessa, o Daniel, o Johnny e a Catarina.

Obrigado.

ÍNDICE

RESUMO	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Saliência dos Papéis	3
2.2. Satisfação com os Papéis de Vida	7
III. MÉTODO	12
3.1. Participantes	12
3.2. Instrumentos	12
3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Actividades	12
3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	15
3.3. Procedimento	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Análise descritiva e coeficientes de precisão	16
4.2. Análise correlacional	18
4.3. Análise factorial	20
V. DISCUSSÃO	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Médias, Desvios-Padrão e Coeficientes de Precisão	16
Quadro 2 – Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e a Escala e Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida	18
Quadro 3 – Análise factorial exploratória em componentes principais com rotação <i>varimax</i> e normalização <i>Kaizer</i> da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	21

RESUMO

Actualmente, no contexto de instabilidade em que as organizações se encontram, torna-se estratégico que estas invistam cada vez mais na satisfação dos seus colaboradores. Contudo, há que considerar também a importância que outros papéis, para além do papel de trabalhador, podem desempenhar na vida dos indivíduos, como meios de satisfação de necessidades e de bem-estar. Neste sentido, o estudo da saliência dos papéis torna-se pertinente, na medida em que contribui para uma melhor compreensão da relevância da articulação que os indivíduos fazem dos papéis entre si. A presente investigação visa estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação profissional, com a família e com o lazer. Foram utilizados o Inventário sobre a Saliência das Actividades e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, sendo que amostra é constituída por 60 adultos trabalhadores de uma instituição do ensino superior. Os resultados obtidos revelaram uma relação positiva entre a saliência dos papéis e a satisfação obtida com o desempenho desses mesmos papéis, bem como uma relação entre a saliência do papel de trabalhador e a saliência e satisfação obtidas ao nível de outros papéis/actividades. No final são discutidos os contributos do presente estudo exploratório, as suas limitações e possíveis linhas de investigação futuras.

Palavras-chave: bem-estar, papel de trabalhador, saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida.

ABSTRACT

Within the present instability context, it becomes strategic for organizations to invest in the satisfaction of their collaborators. Nevertheless the importance played by other roles, besides the worker's, in the individual's life must also be considered, as a means of satisfying needs and welfare. In this sense, studying the roles' salience becomes relevant, as it contributes to a better understanding of the importance of links established among these roles by individuals. The present investigation aims at studying the relationship between the roles' salience and the individuals' satisfaction with work, family and leisure. The Salience of Activities Inventory and The Scale of Satisfaction with Life Roles were the tools used. The sample consists of 60 adult workers of a higher education institution. The results showed a positive relationship between the role's salience and the satisfaction gained with the performance of these same roles. They also revealed a relationship between the salience of the role of worker and the salience and satisfaction obtained with other roles/activities. Moreover, there are some of the exploratory study contributions' being discussed, and some limitations, along with suggestions for future research lines.

Keywords: role salience, satisfaction with life roles, well-being, worker's role.

I. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre teve um papel de extrema importância na vida das pessoas, contribuindo para a sua sobrevivência e adaptação à sociedade. De facto, a actividade profissional tem ocupado o maior espaço na esfera da vida do ser humano (Conte, 2003), sendo essencial que os indivíduos se sintam bem em relação às funções que exercem e às vivências em contexto de trabalho. É, por isso, pertinente referir que quando uma pessoa está feliz com o seu trabalho, provavelmente estará mais satisfeita com a sua vida.

Contudo, hoje em dia, as pessoas consideram cada vez mais que o seu trabalho (funções específicas que exercem) interfere, positiva ou negativamente, na saliência de outros papéis de vida que não apenas o de trabalhador, como meios de satisfação de necessidades e valores pessoais, o que justifica o desenvolvimento de investigações no âmbito da satisfação com os papéis de vida em contexto organizacional.

Por outro lado, os indivíduos têm de lidar com situações de trabalho cada vez mais exigentes e desafiantes, tentando responder às múltiplas exigências da sociedade, o que faz com que a gestão dos diferentes papéis de vida seja considerada uma tarefa essencial, de modo a serem capazes de articular o desempenho de determinadas actividades ou tarefas com a sua “carreira” na organização em que se encontram a trabalhar.

De facto, as organizações e o mercado de emprego têm vindo a alterar-se substancialmente nos últimos anos à medida que os contextos económicos e sociais em que essas mesmas organizações operam têm conduzido a exigências de adaptação crescentes, devido à globalização e às rápidas mudanças tecnológicas (Bernston, Sverke & Marklund, 2006).

Durante muito tempo, o emprego para toda a vida na mesma organização de trabalho foi considerado a norma e, especialmente nas organizações de maior dimensão, era um privilégio oferecido a colaboradores que forem leais (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008). Contudo, conceitos como “emprego para a vida” ou “possibilidade de subir a escada da carreira” devido a anos de dedicação e de trabalho leal são, cada vez mais, conceitos ultrapassados, a que acresce o facto de a mudança organizacional ser vista como uma solução essencial para o sucesso e sobrevivência das organizações

(Duarte, 2006). Existe um consenso crescente de que a sociedade se encontra a experienciar uma mudança irreversível na organização das vidas de trabalho dos indivíduos que dela fazem parte, e nas estruturas e culturas dos ambientes de trabalho (Arnold & Cohen, 2008).

A presente investigação tem como objectivo estudar a saliência dos papéis em indivíduos trabalhadores e de que forma a saliência desses papéis se relaciona com a satisfação manifestada pelos indivíduos relativamente a actividades desempenhadas nos papéis de vida. Em primeiro lugar, será apresentado o enquadramento teórico, com base no qual foram elaboradas as questões de investigação. De seguida, no método, proceder-se-á à descrição da amostra, dos instrumentos utilizados e do procedimento adoptado para a recolha dos dados, sendo, depois, apresentados os resultados obtidos e a respectiva discussão.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O conceito de carreira tem vindo a alterar-se ao longo dos anos. Inicialmente, o termo *carreira* começou por ser utilizado para referir o percurso que um indivíduo opta por fazer ao longo da vida, ao exercer uma determinada profissão ou função. Assim, a progressão na carreira tinha uma configuração vertical – progressão hierárquica e de *status* social. Contudo, o mundo do trabalho tem vindo a modelar o desenvolvimento deste conceito, devido à proliferação e diversificação das profissões (Duarte, 2006).

Num momento e num contexto em que a produtividade e a competição entre organizações ganham cada vez mais relevo, assiste-se a rápidas e constantes mudanças no mundo do trabalho. Esta situação exige que os indivíduos tenham capacidade para se adaptarem às alterações do mercado de trabalho, e para se preocuparem com o desenvolvimento das suas carreiras. De facto, na actual realidade, os indivíduos mudam de trabalho várias vezes ao longo da sua vida, o que faz com que a escolha profissional seja apenas um aspecto entre um amplo conjunto de desafios a enfrentar (Patton, 2008).

Essas alterações remetem para uma abordagem construtivista, que se relaciona com o fenómeno da globalização, o subsequente aumento da concorrência, a diversidade cultural e étnica, a influência da vida pessoal dos trabalhadores na organização onde trabalham e os diversos papéis assumidos no quotidiano. Constitui,

dessa forma, uma proposta integradora de concepções teóricas, ajustando-as e contextualizando-as de acordo com as novas realidades, incertas e mutáveis, em que os indivíduos vão construindo a sua carreira (Patton, 2008).

Mark Savickas (2005) propõe essa abordagem construtivista de carreira, na continuidade da perspectiva desenvolvimentista e dos trabalhos de Donald Super. O autor procura incorporar as ideias de Super numa visão mais contemporânea das carreiras, tendo como principal objectivo explicar os processos interpretativos e interpessoais através dos quais os indivíduos atribuem significado e direcção ao seu comportamento vocacional (Savickas, 2005).

Para Savickas (2004), o indivíduo constrói a sua carreira e caracteriza-a segundo uma perspectiva contextualista, uma vez que o desenvolvimento decorre de uma adaptação ao ambiente e não do amadurecimento de estruturas internas do indivíduo. Este constrói, então, a sua carreira, à medida que realiza escolhas que exprimem o seu auto-conceito e que estruturam os seus objectivos na realidade social do papel de trabalho.

De um modo geral, esta perspectiva procura perceber como é que os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado contexto lhes coloca, que significado lhes dão e como integram essas representações na sua história e na construção pessoal da carreira (Fraga, 2007). Nesse sentido, remete para os outros contextos de vida, atribuindo-lhes a mesma importância e significado que o contexto de trabalho (Saliência dos Papéis), podendo o indivíduo perspectivar a sua carreira e a sua vida como uma “história” com coerência e continuidade.

2.1 Saliência dos Papéis

Quando se reflecte acerca das actividades diárias e/ou semanais do indivíduo, conclui-se que o trabalho constitui um fenómeno social, que lhe proporciona determinados objectivos a atingir, desafios, desenvolvimento e realização pessoais, bem como o rendimento necessário para que possa participar em outras esferas da sua vida, sendo ainda a actividade profissional considerada uma fonte de identidade, de criatividade e de mestria (Baruch, 2004).

Durante muito tempo, aceitou-se a ideia de que o trabalho tem a mesma importância para diferentes indivíduos (Super, 1963) e, embora, o conceito tenha

assumido significados diferentes ao longo do tempo e entre diferentes culturas, existe consenso entre investigadores relativamente ao facto de o trabalho ocupar uma posição fundamental na vida das pessoas (Harpaz & Fu, 2002), conferindo-lhes significado e propósito.

Contudo, o papel de trabalhador não é o único que é desempenhado pelo indivíduo no seu dia-a-dia. Importa, também, perceber a relevância da articulação que as pessoas fazem dos papéis entre si e em relação aos diferentes contextos em que os desempenham. De facto, reconhece-se que o trabalho pode ser mais ou menos importante para um indivíduo (saliência), por razões diversas (valores), do que os outros papéis por ele desempenhados, como por exemplo, ter amigos e beneficiar de algum tempo com eles, utilizar as suas capacidades em outras tarefas do seu interesse ou prestar serviços à comunidade (Super, 1995).

Donald Super (1976) concebeu o comportamento profissional através de uma perspectiva de desenvolvimento humano, em que são enfatizados os vários papéis desempenhados pelos indivíduos ao longo da vida. Foi com o seu Modelo de Desenvolvimento de Carreira que surgiu o conceito de “saliência dos papéis” (Jardim, 2010). Evidencia que essa “saliência” conferida aos distintos papéis de vida resultou das grandes mudanças da natureza do trabalho. Como tal, para além do trabalho e da sua centralidade na vida dos indivíduos, são apresentados outros papéis que se revelam cruciais na estruturação da sociedade em que vivemos (Lima, 2001).

Super (1979) propôs que as escolhas profissionais deixassem de ser entendidas como opções realizadas através de uma comparação entre características pessoais e profissionais num dado momento, e passassem a ser entendidas como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e em vários contextos sociais (*life-span, life space*). Defendeu que deviam ser vistas como o produto de uma série de pequenas decisões, ao invés de uma decisão única e imutável, sendo que os factores socioeconómicos, tecnológicos e ambientais também exercem forte influência em todo esse processo (Super, 1990).

A abordagem de ciclo de vida (*life-span*) e de espaço de vida (*life space*) procura dar uma imagem compreensiva da carreira com os seus múltiplos papéis, conjuntamente com os seus determinantes e interacções (Fraga, 2007), relacionando-se, desse modo, com a perspectiva construtivista, que se centra no indivíduo e na sua adaptação aos

diferentes contextos em que actua. Graficamente, o Modelo de Desenvolvimento de Carreira assumiu, inicialmente, a forma de um arco-íris, sendo, por isso, denominado por Arco-Íris da Carreira (Super, Savickas & Super, 1996), e sendo constituído por duas dimensões, a dimensão latitudinal e a dimensão longitudinal.

A dimensão latitudinal diz respeito aos múltiplos papéis, às interacções e aos diferentes cenários em que os indivíduos se movem e actuam simultânea ou intercaladamente, ainda que com preponderância diferente ao longo da vida, assumindo maior ou menor saliência de acordo com a fase da carreira em que o indivíduo se encontra e as tarefas de desenvolvimento com que se confronta (Super, 1990). A dimensão longitudinal, por sua vez, caracteriza-se pela sequência desenvolvimentista dos diferentes papéis, desde a infância até à velhice, incidindo na forma como as pessoas se preparam e lidam com as tarefas das diferentes fases (Super, Savickas & Super, 1996).

Assim, na sequência do modelo da saliência de papéis proposta por Kidd e Knasel (1979 cit. por Rodrigues), um novo modelo foi apresentado. Este surge no âmbito do projecto internacional intitulado de “Work Importance Study” (WIS), que foi coordenado por Donald Super, e permitiu a avaliação dos valores e da saliência atribuída aos diferentes papéis desempenhados pelos indivíduos (Ferreira Marques, cit. por Jardim, 2010). A discussão da revisão da literatura e das conclusões do referido modelo foi particularmente útil na redefinição dos conceitos teóricos e dos vários modelos até então apresentados (Ferreira Marques, 1989).

O Projecto WIS teve três objectivos: em primeiro lugar, clarificar o significado dos papéis de trabalho, estudo, serviço à comunidade, casa e tempos livres; em segundo lugar, compreender melhor o impacto que uma alteração de profissão tem na auto-actualização; e, por último, compreender em que grau é que, quando o trabalho não é recompensador ou não existe, outros papéis o podem substituir como saídas para as capacidades, interesses e valores manifestados pelos indivíduos (Super, 1990).

Ainda que o trabalho ocupe um lugar central, é importante referir que os papéis estão interligados, sendo possível que o indivíduo passe de um para os outros no decorrer de um mesmo dia. Desse modo, o Projecto WIS permite identificar a importância relativa do trabalho, comparativamente a outras actividades procuradas por jovens e adultos nos principais papéis de vida (Ferreira Marques & Miranda, 1995). Foi

no âmbito deste projecto que se desenvolveu, a par de um outro instrumento de medida (a Escala de Valores), o Inventário sobre a Saliência das Actividades, cuja metodologia teve por base a preocupação com a validade do instrumento e com a consistência interna e a independência das escalas (Neville & Super, 1986).

O Modelo da Importância dos Papéis encontra-se estruturado em três níveis. O primeiro nível inclui três aspectos fundamentais: a Adesão (componente afectiva, ligação emocional a um papel), a Participação (uso de tempo e esforço no desempenho de um papel) e o Conhecimento (componente cognitiva envolvendo informação e compreensão de um papel). No segundo nível encontram-se três outras componentes, sendo que cada uma consiste na combinação de dois dos três aspectos do primeiro nível: Envolvimento (Adesão e Participação), Interesse (Adesão com algum Conhecimento ou alguma Participação) e Compromisso (Participação com Conhecimento). O terceiro e mais elevado nível, que é a Importância, consiste na combinação do Envolvimento, Interesse e Compromisso (Ferreira Marques, 1982).

Em suma, a elaboração deste modelo de saliência menciona que a importância de um papel pode manifestar-se através de atitudes e de emoções, de compromissos e do conhecimento (Lima, 2001). Contudo, importa referir que nem todos os indivíduos experimentam os mesmos níveis de Adesão, Participação ou Conhecimento, sendo necessário atender às diferenças individuais e aos valores de cada papel. Por exemplo, um colaborador de uma dada organização pode passar muitas horas no seu posto de trabalho (elevada Participação) e, contudo, sentir pouca Adesão em relação ao papel de trabalhador. Por outro lado, outra pessoa pode sentir uma forte Adesão a uma actividade profissional e, porém, a sua produtividade ser reduzida (Participação menos elevada).

No seguimento deste pressuposto, Greenhaus e Beutell (1985) defendem que podem existir três formas de conflito no que diz respeito à execução de diferentes papéis de vida de um indivíduo: conflito baseado no tempo, baseado na tensão e no comportamento. O conflito baseado no tempo implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo despendido num determinado domínio interfere com a disponibilidade de tempo para o outro domínio, sendo que esta imputação do recurso temporal a um ou outro papel é feita pelo indivíduo. Contudo, Edwards e Rothbard (2000) consideram que essa imputação pode, por vezes, ser não intencional quando a limitação de recursos é

imposta por outrem, como por exemplo, a entidade patronal. Esta forma de conflito, em termos absolutos, é necessariamente verdadeira, uma vez que, se o indivíduo despende todo o seu tempo numa das actividades, não lhe restará tempo para outras tarefas (Barnett, 1998).

O conflito baseado na tensão envolve a pressão produzida no âmbito de um papel que afecta ou dificulta o cumprimento das exigências do outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste tipo de conflito englobam-se tensões como pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas ou problemas interpessoais que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afectando o desempenho no outro domínio.

Por fim, o conflito baseado no comportamento corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem colidir com as expectativas comportamentais de outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Se o indivíduo não ajustar os comportamentos de forma a corresponder às expectativas associadas a cada papel, poderá experimentar conflito.

Um exemplo de conflito, e o mais frequente, que pode ocorrer na execução de diferentes papéis de vida é o conflito entre trabalho e família, que gera consequências a nível organizacional, nomeadamente a intenção de saída (*turnover*), o absentismo e a diminuição do desempenho organizacional. (Geurts & Deemerouti, 2003). Este tipo de conflitos revela-se, assim, muito importante para o bem-estar dos indivíduos em contexto organizacional.

De facto, a forma como as pessoas experienciam as suas vidas permite-lhes avaliar, de forma subjectiva, a sua qualidade de vida. Essas avaliações podem ser positivas ou negativas, incluindo julgamentos e sentimentos sobre a satisfação com a vida, interesses, tristezas e alegrias nos eventos do quotidiano, satisfação no trabalho, nas relações sociais, na saúde e na frequência com que se experimentam emoções positivas e negativas (Diener & Ryan, 2009).

2.2. Satisfação com os Papéis de Vida

Tal como já referido, o papel de trabalhador continua a ser central na vida dos indivíduos. Pode, como se referiu anteriormente, admitir-se que o trabalho é, sem dúvida, uma parte extremamente importante da vida, mas está longe de ser “tudo” na vida. De facto, embora a satisfação com a vida em geral possa ser um importante

indicador do bem-estar subjectivo, a satisfação com a vida poderá variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham e com os vários contextos em que se encontram envolvidas.

A interface entre as esferas dos diferentes papéis (que não apenas o de Trabalho ou Família) reveste-se, assim, de uma enorme importância, não só porque esse equilíbrio entre as esferas de vida dos indivíduos afecta os seus níveis de bem-estar, as suas atitudes e os seus comportamentos, como também porque este equilíbrio se encontra dependente, pelo menos em parte, de diferentes características do contexto organizacional (Chambel & Ribeiro, 2012).

Este ajustamento ou equilíbrio que deve existir entre os diferentes papéis de vida constitui um tema de investigação recente e remete para a noção de *work-life balance*, sendo que tem sido abordada, essencialmente, a temática correspondente ao conflito entre o trabalho e a família que se baseia nas noções de equidade, ajustamento e desempenho de um papel.

A equidade consiste na distribuição e investimento de recursos, como por exemplo, tempo, atenção e envolvimento psicológico, de forma equitativa pelos diferentes papéis que o indivíduo desempenha (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). O conceito de ajustamento defende que o equilíbrio entre o trabalho e a família não tem a ver com a distribuição equitativa de recursos entre papéis, mas sim com a satisfação do indivíduo relativamente a estes. Refere-se, portanto, à apreciação subjectiva de cada papel e do quanto esta vai ao encontro do ideal preconizado pelo indivíduo (Carlson & Gryzwacz, 2008). O desempenho de papel consiste na noção de que o equilíbrio entre trabalho e família corresponde ao alcançar de expectativas relacionadas com o desempenho em cada um dos papéis que são negociadas pelo indivíduo e pelo(s) seu(s) parceiro(s) nesses papéis. Remete, portanto, para a dimensão social do equilíbrio e não apenas para a dimensão psicológica, centrada no indivíduo (Carlson & Gryzwacz, 2008).

Contudo, ainda que existam diversos estudos que procurem analisar a transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos da esfera profissional para a esfera familiar, este processo de interferência pode também ser aplicado a outros papéis de vida, como o pessoal ou social (lazer e amigos, por exemplo). Na verdade, existem atitudes diferentes para com o trabalho e cada vez mais

se assiste à busca de um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, o que só acentua a importância da saliência dos papéis (Lima, 2001).

Por exemplo, as esferas familiar e profissional dos colaboradores de hoje em dia tocam-se de várias formas, sendo a sua relação muito próxima. Tendo em conta que cada uma dessas esferas exige recursos, tempo e energia, surge a necessidade de procurar o equilíbrio entre ambas. De facto, o estudo da relação entre o trabalho e a família emergiu na década de 80 com o aparecimento de diversos artigos e de investigadores cada vez mais interessados por este tema.

Parry e Urwin (2011) citaram uma investigação desenvolvida por Cennamo e Gardner em 2008, a qual demonstra que indivíduos nascidos após 1982 (designados por Geração Y) valorizam a autonomia no trabalho e o equilíbrio entre este e a vida familiar. Simultaneamente, valorizam mais as recompensas financeiras obtidas através do trabalho do que as gerações anteriores e valorizam menos o crescimento pessoal em virtude do trabalho (Chen & Choi, 2008, cit. por Parry & Urwin, 2011). De um modo geral, esta geração encara o trabalho como menos central para a sua vida do que as gerações anteriores. A visão do trabalho para as gerações actuais tende a ser, portanto, menos fulcral, uma vez que o trabalho é visto, de certa forma, como um meio de obter recursos financeiros para sustentar a vida do indivíduo fora do contexto profissional, em todas as suas actividades e especificidades.

As mudanças que se verificam nos valores relativos ao trabalho foram acompanhadas por várias mudanças sociais, como a entrada das mulheres no mercado de trabalho e as novas formas familiares (Westman & Piotrkowski, 1999). Existem cada vez mais famílias em que ambos os membros do casal trabalham, sendo que muitos destes casais encontram dificuldades em responder às exigências dos seus papéis profissional e familiar (Geurts & Demerouti, 2003), o que implica uma maior capacidade de gestão de actividades e de adaptação aos diferentes contextos.

Outro motivo que justifica este interesse pela relação entre trabalho e família prende-se com a associação com algumas variáveis relativas à satisfação do indivíduo com a sua vida em geral e com o seu trabalho, mais especificamente o contexto profissional em que se insere. Desse modo, a satisfação profissional começou a suscitar o interesse dos teóricos, investigadores e gestores a partir do momento em que o modelo taylorista da organização do trabalho foi posto em causa e se começou a valorizar o

factor humano nas organizações. A partir de então, esta variável tem sido considerada muito importante porque, explícita ou implicitamente, é associada simultaneamente à produtividade da organização e à realização pessoal dos colaboradores (Muchinsky, 1993).

Assim, a satisfação em contexto de trabalho surge como a variável dependente mais estudada na literatura organizacional nas últimas décadas (Peiró, 1994), com orientações conceptuais muito divergentes em relação à natureza dos seus determinantes. Esta divergência de posições poderá dever-se a uma ausência de modelos teóricos consistentes no domínio.

Contudo, o crescente interesse conferido ao estudo deste constructo deve-se à cada vez maior importância dada ao colaborador enquanto pessoa com necessidades, desejos e expectativas. Os investigadores preocupam-se em saber se a satisfação profissional é determinada pela natureza do trabalho em si ou pelas variáveis inerentes ao indivíduo ou se, por outro lado, resulta da interacção estabelecida entre o indivíduo e as especificidades do contexto de trabalho.

A definição mais utilizada e aceite na literatura acerca desta variável corresponde à de Locke (1976), que descreve o fenómeno como sendo um estado emocionalmente positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo mesmo, em relação aos valores do indivíduo. Encontra-se implícita nesta definição a importância do afecto e da cognição, e o facto de existir uma variedade de aspectos do trabalho que podem influenciar o nível de satisfação do indivíduo.

Nesse sentido, Locke (1976) considera, essencialmente, os factores psicossociais do trabalho, que se referem à interacção no ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, capacidades do trabalhador, necessidades, cultura, situações pessoais, sendo que todos estes factores, quer por percepções, quer por experiência, poderão ter influência na saúde do indivíduo e no seu desempenho e satisfação no trabalho (International Labour Office, 1984, citado por Martinez, Paraguay & Latorre, 2004).

Pode, assim, admitir-se que a satisfação no trabalho, além de ser fruto de factores psicossociais que demonstram a capacidade do indivíduo para o trabalho, é

também tida como um dos componentes da felicidade do mesmo no seu local de trabalho e operacionalizada como um dos factores representativos do seu bem estar (Martinez et al., 2004).

Para além disso, Spector (1997) defende que as causas que estão na origem da satisfação profissional podem dividir-se em dois grupos: causas derivadas de factores associados ao indivíduo (demográficas e diferenças individuais), e as derivadas de factores do ambiente de trabalho (e.g, salário, trabalho em si mesmo, perspectivas de carreira, estilos de chefia, colegas, condições de trabalho, quantidade de trabalho, autonomia, horário, formação profissional, segurança no emprego).

São precisamente as variáveis inerentes ao indivíduo que têm sido preferencialmente consideradas quando é abordado este tema, o que poderá justificar o crescente interesse por parte dos autores em identificar outros papéis de vida que possam ser vistos como meios de satisfação e bem estar, e influenciar a sua actividade laboral.

Com base na revisão de literatura efectuada, e tendo como objectivo estudar a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida, formulam-se as seguintes questões de investigação:

Q1: Será que a saliência dos papéis se relaciona positivamente com a satisfação obtida com o desempenho desses mesmos papéis?

Q2: Será que a saliência do papel de trabalhador (que ocupa uma posição central na vida das pessoas) se relaciona com a saliência de outros papéis desempenhados pelos indivíduos, e com a satisfação obtida ao nível de outros papéis/actividades?

III. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra provém de uma organização do ensino superior e é constituída por 60 indivíduos, com idades compreendidas entre os 31 e os 62 anos ($M=45,58$; $DP=8,14$), sendo 19 participantes do sexo masculino (31,7%) e 41 do sexo feminino (68,3%). Relativamente ao estado civil, verifica-se que dos 60 participantes, 43 são casados (71,7%), 11 são divorciados (18,3%), 5 são solteiros (8,3%) e um é viúvo (1,7%). No que se refere ao número de filhos, 27 sujeitos têm 2 filhos (45%), 19 têm apenas 1 filho (31,7%), 11 participantes não têm filhos (18,3%), 2 têm 3 filhos (3,3%) e 1 sujeito tem 4 filhos (1,7%).

As habilitações literárias variam entre o 12º ano de escolaridade e o doutoramento, sendo que na totalidade dos participantes, 10 possuem o 12º ano de escolaridade (16,7%), 10 têm licenciatura (16,7%), 16 têm mestrado (26,7%), e 24 têm doutoramento (40%). No que diz respeito à actividade profissional, 63,3% da amostra corresponde a sujeitos docentes e 36,7% a sujeitos não docentes, o que justifica a elevada percentagem de participantes com doutoramento. É de salientar que o número de anos de actividade profissional dos sujeitos inquiridos varia entre os 5 anos e os 37 anos de serviço na organização em causa.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Inventário sobre a Saliência das Actividades

O Inventário sobre a Saliência das Actividades – ISA (3ª edição) (*Salience Inventory*) foi um dos instrumentos de avaliação psicológica desenvolvido no âmbito do Projecto “Work Importance Study” (WIS), em que estiveram envolvidos países dos cinco continentes, entre os quais Portugal (Ferreira Marques, 1989). É um instrumento que visa a sua utilização essencialmente em investigação e aconselhamento de carreira. Em Portugal, embora existam diversas investigações sobre este tema, centram-se fundamentalmente em amostras de estudantes do ensino secundário e do ensino superior (Rodrigues, 2003).

O WIS teve início em 1979, na conferência inaugural, em Cambridge, onde ficaram estipuladas as quatro fases do projecto: a primeira correspondia à revisão de

literatura (nacional e internacional) e planeamento do estudo piloto; a segunda aos estudos piloto e desenvolvimento dos instrumentos de medida; a terceira correspondia ao estudo definitivo ou principal e, a quarta, ao *follow-up*.

A partir da primeira fase foi possível encontrar-se um consenso relativamente à taxionomia adoptada (geral e dos valores do trabalho), e melhorar-se os constructos relacionados com a saliência do trabalho. A conceptualização deste constructo permitiu uma melhor compreensão da saliência e dos elementos fundamentais que a constituem, através da combinação e hierarquização dos mesmos – Adesão, Participação, Compromisso e Conhecimento (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Após a revisão de literatura, duas equipas nacionais traçaram algumas especificações. Inicialmente, no Inventário era questionado aos participantes como se sentiam e o que faziam ou poderiam fazer nas seguintes actividades: Estudo, Trabalho, Serviço à Comunidade, Casa e Lazer. Nesta fase, o Inventário era constituído por três secções: a Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento), Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) e a Escala de Realização de Valores. A Escala de Saliência dos Papéis (Envolvimento) perguntava aos participantes que tipo de coisas faziam em cada um dos cinco papéis (medida de participação) e como se sentiam sobre fazê-lo (medida de adesão), sendo-lhes pedido que se posicionassem numa escala de cinco pontos para cada um dos itens apresentados (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Após se ter realizado o estudo piloto e a respectiva análise estatística, na Conferência de Lisboa, em Outubro de 1981, o Inventário foi revisto. Manteve-se a Escala relativa ao Envolvimento (participação e adesão) e a Escala de Realização (com a nova designação de Valores e Actividades), como parte do Inventário sobre a Saliência das Actividades (versão revista), com uma escala de resposta em quatro pontos relativamente ao tempo e ao grau. A Escala de Saliência dos Papéis (Tempo) passou a ser opcional, sendo utilizada apenas em alguns países. As escalas de Participação e de Adesão foram reduzidas aos dez melhores itens para cada escala com base na evidência empírica e os resultados tornaram possível a selecção de um item para cada um dos valores a serem incluídos na escala agora designada por Valores e Actividades (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

A metodologia de desenvolvimento do Inventário sobre a Saliência das Actividades, tal como aconteceu com a Escala de Valores WIS, teve por base a

preocupação com a validade do instrumento e com a consistência interna e a independência das escalas (Nevill & Super, 1986). A consistência interna da prova, na sua versão portuguesa, avaliada a partir do coeficiente *Alfa de Cronbach*, revela resultados acima dos 0.80 em todas as escalas (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

A versão portuguesa do Inventário sobre a Saliência das Actividades é constituída por três partes. A primeira é composta por 50 itens e pretende avaliar a Participação, ou seja, que tipo de actividades o indivíduo desempenha na actualidade ou recentemente, relacionadas com os cinco papéis; a segunda diz respeito à Adesão, avaliando-se o envolvimento afectivo relativamente aos mesmos papéis, sendo igualmente constituída por 50 itens; e a terceira parte, formada por 90 itens, relaciona esses papéis com os valores que o indivíduo espera satisfazer em cada um deles, num total de 190 itens.

Dada a natureza e objectivos da presente investigação, só foram utilizadas as Escalas de Participação e de Adesão. Assim, foram considerados os cinco papéis de vida ou actividades que aparecem descritos na respectiva folha de respostas, a saber: Estudo – frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou nocturnas, conferências, trabalhos de laboratório), preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa, estudar por si mesmo; Trabalho – actividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria; Serviço à Comunidade – actividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicato; Casa – cuidar do quarto ou da casa, tratar das refeições, fazer as respectivas compras, cuidar de pessoas de família (filhos, parentes idosos); Tempos Livres – praticar desporto, ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos, ir a espectáculos (teatro, cinema), ler, descansar e conviver com a família e amigos.

Através da aplicação do ISA, solicita-se aos participantes que se posicionem numa escala de quatro pontos (de nunca ou raramente – pouco ou nada a quase sempre ou sempre – muito) em relação aos 100 itens das duas escalas utilizadas (Adesão e Participação). As questões da parte da Participação são precedidas pela frase “O que realmente faz ou fez recentemente em...actividades de...”, e as da parte da Adesão pela frase “O que realmente sente em relação a...actividades de...” (Lima, 1998),

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida é um instrumento de medida recentemente desenvolvido (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012), e que tem como principal objectivo avaliar a satisfação dos indivíduos relativamente ao desempenho em diferentes papéis de vida – Trabalho, Família, Lazer e Amigos.

A Escala, inicialmente composta por 12 itens, foi utilizada em dois estudos, nomeadamente num estudo que envolveu uma amostra de adultos trabalhadores com idades superiores a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011), e, mais tarde, numa investigação com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012), que revelou a necessidade de melhorar a escala. Os coeficientes de precisão apurados nessas investigações revelaram-se bastante elevados, correspondendo os valores de *Alfa de Cronbach*, respectivamente, a 0.78 e a 0.83.

Contudo, os resultados obtidos através das análises factoriais realizadas foram indicadores da necessidade de eliminar e reformular alguns dos itens de modo a obter-se a estrutura conceptualmente proposta para o seu desenvolvimento (satisfação com o papel de trabalhador, família e de lazer) (Janeiro & Lima, 2012).

Assim, e após eliminação e reformulação de alguns dos itens, a actual versão da ESPV, utilizada na presente investigação, é composta por 11 itens que permitem avaliar os seguintes papéis: Trabalho (4 itens), Família (3 itens), Lazer (3 itens) e Amigos (1 item). As respostas aos itens são dadas pelo participante através de uma escala de *Lickert* de 5 pontos, que vai desde “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”.

3.3. Procedimento

Para a realização da presente investigação, contactou-se o Director da organização em causa, com o objectivo de se proceder à recolha de dados. Foram enviados, por email, os dois instrumentos de medida a aplicar, com o respectivo consentimento informado, no sentido de esclarecer dúvidas que pudessem surgir e, também, para que o Director pudesse verificar os instrumentos e a sua aplicabilidade na organização. Referiu-se que o tratamento e análise dos dados recolhidos seriam totalmente confidenciais, e apenas utilizados para efeitos de investigação, e que a resposta aos questionários seria totalmente voluntária e anónima. Assim, uma vez obtida

a autorização por parte da Direcção, os instrumentos aplicados em formato de papel na organização foram recolhidos após cinco dias da sua entrega.

IV. RESULTADOS

Nesta secção apresentam-se os resultados obtidos no presente estudo, mais especificamente através das análises descritiva (medidas de tendência central) e da precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach* e dos coeficientes *Alfa If Item Deleted*) para o Inventário sobre a Saliência das Actividades (ISA) e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida. De seguida, procedeu-se à análise correlacional entre as variáveis em estudo, de modo a responder às questões de investigação inicialmente formuladas, bem como a análise factorial em componentes principais para a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida.

4.1. Análise descritiva e coeficientes de precisão

No Quadro 1 são apresentadas as médias, desvios-padrão e os índices de precisão das medidas correspondentes à Saliência das Actividades (Total e Subescalas) e da Satisfação com os Papéis de Vida.

Quadro 1 – Médias, Desvios-padrão e Coeficientes de Precisão

	Nº de itens	Média	Desvio- Padrão	<i>Alpha</i> de Cronbach
Participação – Estudo	10	2,91	0,72	0,92
Participação – Trabalho	10	3,34	0,46	0,80
Participação – Serviços à Comunidade	10	1,92	0,72	0,93
Participação – Casa	10	2,36	0,63	0,88
Participação – Tempos Livres	10	2,41	0,55	0,84
Adesão – Estudo	10	3,35	0,66	0,94
Adesão – Trabalho	10	3,68	0,32	0,77
Adesão – Serviços à Comunidade	10	2,86	0,72	0,92
Adesão – Casa	10	3,13	0,71	0,93
Adesão – Tempos Livres	10	2,95	0,58	0,87
Satisfação Profissional	4	3,95	0,74	0,89
Satisfação – Família	3	4,74	0,42	0,70
Satisfação – Lazer	4	4,30	0,59	0,78
Satisfação com os Papéis de Vida (Total)	11	4,29	0,40	0,76

Os valores médios obtidos nas escalas de Participação e de Adesão são superiores a 2 (podendo variar entre 1 e 4), com excepção da subescala “Participação – Serviços à Comunidade” (M=1,92; DP=0,72), que revelou o valor médio mais baixo, traduzindo uma menor participação neste tipo de actividade. As subescalas que apresentam valores médios mais elevados são as de “Participação – Trabalho” (M=3,34; DP=0,46), “Adesão – Trabalho” (M=3,68; DP=0,32), e “Adesão – Estudo” (M=3,35; DP=0,66), o que parece revelar uma forte componente comportamental do papel de trabalhador, bem como uma componente afectiva desta mesma actividade e do papel de estudante. Destaca-se, ainda, o resultado obtido na subescala “Adesão – Casa” (M=3,13; DP=0,71) comparativamente com os restantes valores médios.

Relativamente às subescalas do ISA, os índices de consistência interna revelam-se elevados, variando entre 0,77 e 0,94, e situando-se todos acima do valor de 0.70 recomendado por Nunnally (1978), tal como seria de prever, tendo em conta que, em estudos anteriores e na avaliação da prova na sua versão portuguesa, os coeficientes *Alfa de Cronbach* foram sempre superiores a 0.80 (Marques & Miranda, 1995). Refira-se também o facto de o cálculo dos coeficientes *alfa if item deleted* corroborar que todos os itens estão a contribuir para a precisão da medida.

No que se refere à Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, esta apresenta um valor médio elevado (M=4,29; DP=0,40), numa escala de 1 a 5, o que pode significar que os participantes, embora apresentem valores de participação e envolvimento afectivo (ISA) diferentes para cada um dos cinco papéis, tendem, no geral, a manifestarem-se satisfeitos com os papéis de vida avaliados – Satisfação Profissional, Satisfação Família, Satisfação Lazer. Verifica-se que estas três dimensões apresentam também valores médios elevados, sendo que a “Satisfação – Família” é a dimensão que mais se destaca (M=4,74; DP=0,42). Ainda assim, poderá afirmar-se que os colaboradores se sentem menos satisfeitos relativamente à sua actividade profissional, tendo em conta o valor médio que se obteve na dimensão “Satisfação Profissional” (M=3,95; DP=0,74), quando comparado com os restantes.

Considerando o coeficiente de precisão (0.76) para esta Escala, o valor também é superior ao recomendado por Nunnally (1978), à semelhança dos obtidos em estudos anteriores (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012), embora com as versões experimentais que precederam a construção da escala utilizada. Considerando as três

dimensões desta, pode verificar-se que os índices de consistência interna são também elevados – 0.70, 0.78, e 0.89, respectivamente para as dimensões Satisfação Profissional, Satisfação Lazer e Satisfação Família. Confirmou-se, também, através do cálculo dos coeficientes aquando da exclusão dos itens (*alfa if item deleted*), que todos estes tendem a contribuir para a precisão da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida.

4.2. Análise correlacional

Para o estudo correlacional, apresenta-se, no Quadro 2, a Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, e as respectivas dimensões.

Quadro 2 – Matriz de Intercorrelações entre as Escalas de Participação e de Adesão do ISA e a Escala e Subescalas de Satisfação com os Papéis de Vida

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Participação - Estudo	1													
2. Participação - Trabalho	.720**	1												
3. Participação - S.Com.	.274*	.220	1											
4. Participação - Casa	-.184	-.035	.373**	1										
5. Participação - T. Livres	-.029	.101	.328*	.444**	1									
6. Adesão - Estudo	.763**	.529**	.182	.336**	-.081	1								
7. Adesão - Trabalho	.406**	.536**	.168	.165	.219	.388**	1							
8. Adesão - S.Com.	.365**	.255*	.800**	.263*	.233	.373**	.349**	1						
9. Adesão - Casa	.018	.055	.237	.756**	.207	-.129	.333**	.310*	1					
10. Adesão - T. Livres	.344**	.333**	.215	.264*	.629**	.353**	.360**	.399**	.357**	1				
11. Satisfação Profissional	.391**	.451**	.031	.037	-.155	.339**	.393**	.132	.125	.141	1			
12. Satisfação Família	.013	.031	.072	.273*	.275*	-.084	.200	-.001	.214	.089	-.085	1		
13. Satisfação Lazer	.180	.141	.234	.223	.459**	.081	.291*	.202	.287*	.443**	.133	.395**	1	
14. Satisfação (Total)	.363**	.387**	.166	.221	.218	.248	.476**	.196	.298*	.356**	.721**	.436**	.734**	1

** . Correlação significativa para $p < 0,01$.

* . Correlação significativa para $p < 0,05$.

Com base na leitura do Quadro 2, verificam-se correlações positivas e significativas entre as subescalas correspondentes à dimensão comportamental do ISA (Escala de Participação) e as três dimensões da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, mais especificamente entre “Satisfação Profissional” e “Participação - Trabalho” ($r=0.45$; $p<0.01$), “Satisfação Profissional” e “Participação – Estudo” ($r=0.39$; $p<0.01$), “Satisfação Lazer” e “Participação – Tempos Livres” ($r=0.46$; $p<0.01$), “Satisfação Família” e “Participação - Casa” ($r=0.27$; $p<0.05$), e “Satisfação Família” e “Participação – Tempos Livres” ($r=0.28$; $p<0.05$). São ainda positivas e significativas as correlações entre “Satisfação Total” e “Participação - Trabalho” e “Participação – Estudo”, respectivamente, ($r=0.36$; $p<0.01$) e ($r=0.39$; $p<0.01$). Podem, também, verificar-se correlações positivas e significativas entre as subescalas da dimensão afectiva do ISA (Escala de Adesão) e as três dimensões da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, a saber: “Satisfação Profissional” e “Adesão – Estudo” ($r=0.34$; $p<0.01$), “Satisfação Profissional” e “Adesão – Trabalho” ($r=0.39$; $p<0.01$), “Satisfação Lazer” e “Adesão – Casa” ($r=0.29$; $p<0.05$), “Satisfação Lazer” e “Adesão – Tempos Livres” ($r=0.44$; $p<0.01$), e “Satisfação Lazer” e “Adesão – Trabalho” ($r=0.29$; $p<0.05$). Revelam-se igualmente positivas e significativas as correlações entre “Satisfação Total” e “Adesão – Trabalho”, “Adesão – Casa” e “Adesão – Tempos Livres”, respectivamente, ($r=0.48$; $p<0.01$), ($r=0.30$; $p<0.05$) e ($r=0.36$; $p<0.01$).

Estes resultados permitem, assim, responder afirmativamente à questão de investigação *“Será que a saliência dos papéis se relaciona positivamente com a satisfação obtida com o desempenho desses mesmos papéis?”*. Ou seja, os indivíduos parecem não só atribuir importância a diferentes papéis, como também estar satisfeitos com o desempenho das actividades a estes subjacentes. De referir o facto da dimensão comportamental e afectiva do papel de estudante também se relacionar com a dimensão Satisfação Profissional, o que pode ser indicador da importância atribuída a esta actividade quer para o desempenho do papel de Trabalhador quer para a satisfação obtida no contexto de trabalho. Destacam-se, ainda, as correlações entre Satisfação Lazer e a componente afectiva da saliência dos diferentes papéis, com excepção neste caso da actividade Estudo.

Em relação à segunda questão de investigação formulada (*Será que a saliência do papel de trabalhador, que ocupa uma posição central na vida das pessoas, se relaciona com a saliência de outros papéis desempenhados pelos indivíduos, e com a*

satisfação obtida ao nível de outros papéis/actividades?), foram obtidos dados que parecem responder afirmativamente à mesma. Em primeiro lugar, importa destacar a correlação forte e significativa entre a “Participação – Trabalho” e a “Participação – Estudo” ($r=0.72$; $p<0.01$), o que parece traduzir a importância atribuída ao dispêndio de tempo e energia simultaneamente nas duas actividades. Neste sentido, é, também, de referir o resultado de outras duas correlações fortes e significativas, mais concretamente entre a “Adesão – Trabalho” e a “Participação – Trabalho” ($r=0.54$; $p<0.01$), e entre “Adesão – Estudo” e “Participação – Trabalho” ($r=0.53$; $p<0.01$), e ainda a correlação entre “Adesão – Serviços à Comunidade” e “Participação – Trabalho” ($r=0.26$; $p<0.05$). Para além disso, verificam-se correlações positivas e significativas entre a dimensão afectiva do papel de trabalhador e todos os outros papéis. Destaca-se a correlação entre “Adesão – Trabalho” e “Adesão – Estudo” ($r=0.39$; $p<0.01$), bem como entre “Adesão – Trabalho” e “Participação – Estudo” ($r=0.41$; $p<0.01$), o que enfatiza o significado a atribuir à relação entre estas duas actividades – Estudo e Trabalho. As restantes correlações são, assim, entre “Adesão – Trabalho” e “Adesão – Tempos Livres” ($r=0.36$; $p<0.01$), entre “Adesão – Trabalho” e “Adesão – Serviços à Comunidade” ($r=0.35$; $p<0.01$), entre “Adesão – Trabalho” e “Adesão – Casa” ($r=0.34$; $p<0.01$).

Relativamente à relação entre a *saliência do papel de trabalhador* e a *satisfação obtida ao nível de outros papéis/actividades*, destacam-se as correlações entre: “Participação – Trabalho” e “Satisfação Profissional” ($r=0.45$; $p<0.01$), e “Participação – Trabalho” e “Satisfação Total” ($r=0.39$; $p<0.01$); e entre “Adesão – Trabalho” e “Satisfação Profissional” ($r=0.39$; $p<0.01$), e “Satisfação Lazer” ($r=0.29$; $p<0.05$), e “Satisfação Total” ($r=0.48$; $p<0.01$). Estes resultados tendem, assim, a relacionar a *saliência do papel de trabalhador* com a *satisfação obtida* não só ao nível da actividade profissional, mas também das actividades de lazer. Em contrapartida, nos dados apresentados, não se encontram relações ao nível da *satisfação obtida* com o desempenho do papel “Família”.

4.3. Análise Factorial

Para a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, foi realizada uma análise factorial exploratória através do método de análise em componentes principais com rotação *varimax* (Quadro 3), tendo-se por objectivo contribuir para a validação do instrumento de medida recentemente aperfeiçoado com base nos estudos levados a cabo

com as anteriores versões experimentais do mesmo (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012).

Quadro 3 – Análise factorial exploratória em componentes principais com rotação *varimax* e normalização *Kaiser* (*eigenvalues* >1.0) da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

Itens	Factor			Comunalidade
	1	2	3	
Item 1	0.85	0.09	-0.09	0.73
Item 2	0.84	-0.07	-0.04	0.71
Item 3	-0.16	0.23	0.81	0.73
Item 4	0.93	0.01	-0.04	0.87
Item 5	-0.04	0.31	0.85	0.82
Item 6	-0.03	0.79	0.24	0.68
Item 7	-0.06	0.85	0.71	0.75
Item 8	0.12	0.50	0.19	0.30
Item 9	0.18	0.86	-0.01	0.78
Item 10	0.03	0.04	0.68	0.46
Item 11	0.84	0.24	0.02	0.75
<hr/>				
% Variância explicada	27.88	23.16	17.86	
KMO		0.69		
Teste de esfericidade de Bartlett		327.62		

O Teste de esfericidade de Barlett permitiu verificar que as correlações entre os itens são suficientemente elevadas, apresentando a medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que pode variar entre 0 e 1.0, valores normalizados (0.69), demonstrando que a amostragem é adequada para a realização da análise factorial (Marôco, 2011).

A análise permitiu a identificação de 3 factores, que explicam 68,90% da variabilidade dos resultados. No primeiro factor, saturam os itens relacionados com a *Satisfação Profissional*: Item 1 - *Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional*; Item 2 - *Gosto do que faço na minha actividade profissional*; Item 4 - *A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo*; e Item 11 - *Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão*.

No segundo factor, saturam os itens relacionados com a *Satisfação com actividades de Lazer*: Item 6 - *Gosto do que faço nos tempos livres*; Item 7 - *Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer*; Item 8 - *Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho*; e, por último, Item 9 - *Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam*. Por último, no terceiro factor, saturam os itens que se relacionam com a *Satisfação com a Família*: Item 3 - *Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar*; Item 5 - *Sinto-me satisfeito(a) com a minha família*; e Item 10 - *Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família*. Assim, a análise factorial parece confirmar as três dimensões que se pretendem medir com a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, mais especificamente “Satisfação Profissional”, “Satisfação Família” e “Satisfação Lazer”, contribuindo as mesmas para a medida da Satisfação com os principais papéis de vida que os indivíduos desempenham.

V. DISCUSSÃO

A presente investigação teve como principal objectivo estudar a relação entre a saliência dos papéis, tal como preconizada pelo WIS, e a satisfação com o papel de trabalhador, com a família e com o lazer. Procurou-se, ainda, explorar a relação entre estas variáveis destacando o papel de trabalhador.

No que concerne à saliência dos papéis, embora a literatura seja abundante, esta tem incidido sobretudo em estudos em função da idade, envolvendo estudantes do ensino secundário (Pires, 2003), estudantes do ensino superior (Afonso & Lima, 1995; Lima, 1998) e adultos trabalhadores (Duarte, 1993), não relacionando este tema com a satisfação dos papéis em si. Assim, considerou-se relevante e interessante estudar esta temática com uma amostra de adultos trabalhadores, destacando a relação entre saliência e satisfação, e utilizando para a avaliação da satisfação um instrumento recentemente estudado (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012).

Os resultados obtidos com a amostra em estudo demonstram que os indivíduos se encontram satisfeitos com o papel família, seguido do papel lazer e, por último, do papel de trabalhador. O facto destes colaboradores se sentirem menos satisfeitos relativamente à sua actividade profissional, quando comparada com as restantes, poderá

ser indicador da tendência revelada no sentido de os indivíduos darem cada vez mais importância às actividades que são desempenhadas fora do contexto de trabalho. Neste sentido, Super argumentou que a extensão de papéis desempenhados, o tempo dedicado a cada um deles, as competências para os desempenhar e a forma como são desempenhados são os principais determinantes do stress e da satisfação com a vida (Super, 1990). Assim, o desempenho de certas actividades, como é o caso das que correspondem ao papel família, poderá ser considerado por estes indivíduos como uma forma de equilíbrio e satisfação com a vida em geral.

Por outro lado, os resultados encontrados permitem identificar o papel de trabalhador como sendo o que assume maior preponderância nas escalas de participação e adesão, em comparação com os restantes papéis considerados. A elevada saliência conferida ao papel de trabalhador vai ao encontro do consenso existente entre os investigadores relativamente ao facto de esta actividade ocupar uma posição fundamental na vida dos indivíduos (Harpaz & Fu, 2002). Também o estudo realizado por Duarte (1993) concluiu que o papel de trabalhador ocupa o lugar de destaque, quer na Participação quer na Adesão. Contudo, nesse estudo, a actividade de estudante parece ter cada vez menor importância, quer em termos comportamentais (Participação), quer em termos afectivos (Adesão) (Duarte, 1993), o que não se verificou na presente investigação. Pelo contrário, a relação entre a importância atribuída aos dois papéis destacou-se, devendo-se atribuir um significado psicológico que se relaciona não só com a amostra em estudo, como também com a actual necessidade dos trabalhadores se actualizarem face aos novos e constantes desafios do actual mercado de trabalho

Recorde-se que, dos indivíduos que constituem a amostra, 63,3% corresponde a Docentes de uma instituição do ensino superior, o que torna bastante interessante a saliência que foi reconhecida ao papel de estudo, que envolve actividades como assistir a aulas, frequentar cursos e execução de pesquisas e trabalhos sobre novas temáticas/assuntos. Estes resultados enfatizam a importância que os indivíduos atribuem à sua formação contínua, à constante actualização dos seus conhecimentos, bem como à evolução das suas competências enquanto profissionais. Na verdade, estudos realizados em Portugal, com a aplicação do Inventário sobre a Saliência das Actividades, permitiram concluir que a importância atribuída a determinados papéis varia em função do agrupamento profissional em que os indivíduos se inserem (Duarte, 1993).

A coexistência entre a actividade profissional e as actividades de estudo, e o próprio envolvimento dos indivíduos nos dois papéis, torna-se especialmente importante face às actuais mudanças no mundo de trabalho e aos novos desafios que, constantemente, são colocados aos adultos trabalhadores, mobilizando-os a vivenciarem novas experiências relacionadas com a actividade profissional que desempenham e a adquirirem novos conhecimentos. Estes resultados estão de acordo com o estudo levado a cabo por Rodrigues (2003), cuja conclusão revelou que indivíduos que desempenham a actividade de Docentes destacavam as actividades de estudo e de trabalho como sendo as mais recompensadoras e acessíveis na sua actividade profissional.

É, também, de salientar a pouca importância conferida ao papel de Serviços à Comunidade, tanto na sua componente comportamental como afectiva. Este resultado poderá estar relacionado com o facto de os indivíduos despendem muito tempo com a sua actividade profissional e tentarem conjugar essa actividade paralelamente com outras que se revelem importantes e que lhes proporcionem satisfação. É o caso das actividades relacionadas com a casa/família e tempos livres que, ainda que demonstrem ser menos salientes na vida dos indivíduos quando comparados, por exemplo, com o papel de trabalhador, revelam-se papéis que, de certa forma, definem a identidade do indivíduo e que lhe proporcionam reconhecimento e equilíbrio emocional. Considerando estes dois papéis, na presente investigação, verificou-se que, em relação à dimensão comportamental, os indivíduos deram mais relevo ao papel de tempos-livres, que deixou de ser visto apenas numa perspectiva de complementaridade do Trabalho, no que diz respeito à satisfação de necessidades ou valores. Pode, assim, também proporcionar oportunidades de exploração de si próprio e da realidade circundante e de desenvolvimento de atitudes e competências que podem contribuir para o desempenho de outros papéis (Seligman, 1994). Por outro lado, na dimensão afectiva, a actividade casa surge com maior adesão do que a actividade tempos livres, o que enfatiza a importância também atribuída ao papel casa e à satisfação com a família, cuja relação com o trabalho parece ser independente.

Na presente investigação, poderão apontar-se como limitações o facto de a amostra ser constituída por um total de 60 indivíduos, devendo, em futuras investigações, estudar-se a relação entre a saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida numa amostra que envolva um número superior de indivíduos, e noutros contextos do ponto de vista organizacional. A presente investigação procurou contribuir

com uma abordagem mais “contemporânea” da saliência dos papéis, na medida em que não importa apenas compreender como é que os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado papel lhes coloca, mas também se se demonstram satisfeitos com essas mesmas tarefas. Nesta sequência, poder-se-á considerar que este estudo não só se revelou pertinente no sentido de estudar a relevância da articulação que os indivíduos fazem dos papéis entre si e em relação aos diferentes contextos em que os desempenham, como também pode constituir um contributo para enfatizar o interesse que poderá ter o dar continuidade à investigação no âmbito do Modelo da Importância dos Papéis, preconizado pelo “Work Importance Study”, nomeadamente no contexto das Organizações.

Torna-se, assim, estratégico que as organizações atribuam importância à satisfação dos seus colaboradores nos diferentes papéis de vida, tendo em conta a dificuldade que por vezes os indivíduos manifestam em relação à articulação que fazem dos papéis entre si e em relação aos contextos em que os desempenham. Assim, se se tiver em consideração esta temática, poderão reunir-se esforços no sentido de promover a produtividade e competitividade dos colaboradores, em contexto organizacional, e, simultaneamente, o seu bem-estar e equilíbrio enquanto pessoas que conciliam a sua actividade profissional com as outras esferas da sua vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, M. J., & Lima, M. R. (1995). *A saliência dos papéis em estudantes do ensino*. Comunicação apresentada nas *II Jornadas da Sociedade Portuguesa de Psicologia: "Desenvolvimento e Cultura"*. Lisboa: Portugal.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 23, pp. 1-44). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers. Theory and practice*. Harlow, England: Prentice Hall/Financial Times.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). London: Academic Press.
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. (2012). *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora,
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista Fae Business*, 7, 32-34.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, 391-406.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.

Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.

Ferreira Marques, J. H. (1982). *The planning and Instrument development processes of the Work Importance Study*. Paper presented at the 20th International Congress of Applied Psychology. Edinburgh, Scotland (policopiado).

Ferreira Marques, J. H. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5, 147-160.

Ferreira Marques, J. H., & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.) *Life roles, Values and Careers: International findings of the work importance study* (pp. 62-74). California: Jossey-Bass Inc. Publishers.

Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das actividades na transição para a reforma: Estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Área de especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracca, J. Winnubst & C. Cooper (Eds.), *The handbook of work & health psychology* (pp. 283-310). East Sussex: John Wiley & Sons.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Psychology*, 63, 510-531.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55, 639-668.

- Jardim, R. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das actividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Kidd, J. M. (2004). Emotion in career contexts: Challenges for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 441-454.
- Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. Estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento de carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turquia.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa: Portugal.
- Lima, M. R., Ferreira, A. S., & Fraga, S. (2010). *A importância da saliência dos papéis em aconselhamento de carreira: Um estudo com duas amostras de estudantes do ensino superior*. Comunicação apresentada na VI Conferência do Desenvolvimento Vocacional: Avaliação e Intervenção. Braga: Portugal.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS statistics* (5^a ed.). Lisboa: Pero Pinheiro.
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I., & Latorre, M. R. (2004). Relação entre Satisfação com os aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38, 55-61.

Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology Applied to Work*. (4^a ed.). California: Pacific Grove Publishing Company.

Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research. Manual (Research edition)*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^a ed.). New York: McGraw-Hill.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.

Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroek (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.

Peiró, J. M. (1994). *Intervención Psicosocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Barcelona: PPU.

Pires, H. C. (2003). *Os valores e os papéis de vida no desenvolvimento da carreira dos estudantes do ensino secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Rodrigues, M. F. (2003). *Valores e saliência das actividades em professores do ensino básico e secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Savickas, M. L. (2004). Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.

Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2^a ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications

Spector, E. (2006). *Industrial and organizational psychology. Research and practice*. (4^a ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oak, CA: Sage Publication.

Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. Super , R. Starishevsky, N. Matlin & J. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington: U. S. Government Printing Office.

Super, D. E. (1976). Vocational Guidance: emergent decision.making in a changing society. In *Actas do VII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional, Vol. 1*. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia.

Super, D. E. (1979). *Work Salience and Work Values: their dimensions, assessment and significance*. Cambridge (mimeo).

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2^a ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1995). Models of Career Development. In J. H. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Services for the 90's Proceedings* (pp. 47-66). Lisboa: Portugal.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Thijssen, J. G., Van der Heijden, J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.

Westman, M., & Piotrkowski, C. (1999). Work-family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 9-16.